

University of Groningen

Mission impossible? introduction and transfer of employee-oriented CSR in multinational SMEs

de Jong, D

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2014

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

de Jong, D. (2014). *Mission impossible? introduction and transfer of employee-oriented CSR in multinational SMEs*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. University of Groningen, SOM research school.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Stellingen

behorende bij het proefschrift

Mission impossible? Introduction and transfer of employee-oriented CSR in multinational SMEs

van Johan de Jong

1. Alleen bedrijfsstelsels van arbeidsrelaties, gebaseerd op erkenning van de macht van werknemers en op de op anderen gerichte waarden van de ondernemer, kunnen optimaal en duurzaam beantwoorden aan de behoeften en belangen van zowel bedrijf als werknemers (dit proefschrift, hoofdstuk 3).
2. Zelfs bij de kleinste bedrijven vinden werknemers dat hun behoeften en belangen meer gebaat zijn bij transparante, geformaliseerde HR-instrumenten dan bij een prettig, informeel werkklimaat (dit proefschrift, hoofdstuk 8).
3. Werknemers zijn gemotiveerd hun capaciteiten volledig voor het bedrijf in te zetten als de werkgever hen zichtbaar waardeert voor hun bijdrage aan de realisatie van de bedrijfsdoelstellingen en duidelijk rekening houdt met hun belangen, juist in situaties dat deze belangen niet lijken samen te vallen met die van de onderneming (dit proefschrift, hoofdstuk 6).
4. De geringe mate van nabijheid tussen ondernemer en werknemers in buitenlandse vestigingen vergeleken met de werknemers in het thuisland leidt tot een relatieve verwaarlozing van de belangen en behoeften van de werknemers in het buitenland door kleine en middelgrote multinationale ondernemingen (dit proefschrift, hoofdstuk 7).
5. Introductie van werknemersgericht MVO in buitenlandse vestigingen kan alleen succes hebben als ondernemers door institutioneel ondernemerschap er in slagen algemene aanvaarding van de bijbehorende cognitieve en normatieve instituties in de buitenlandse vestiging gedaan te krijgen (dit proefschrift, hoofdstuk 7).
6. Effectieve en open communicatie met het personeel door de ondernemer is een noodzakelijke voorwaarde voor het verkrijgen van een goed inzicht in de cognitieve en normatieve instituties in de buitenlandse vestiging. Dit maakt beheersing van de landstaal onmisbaar voor

effectief internationaal institutioneel ondernemerschap (dit proefschrift, hoofdstuk 9).

7. Terwijl in de dienstverlening van onderwijsorganisaties op anderen gerichte waarden centraal staan, vervullen deze een ondergeschikte rol bij het personeelsbeleid. Dit blijkt uit het toenemende top-down karakter van onderwijsorganisaties en de toenemende nadruk op flexibilisering van de arbeidsrelaties.
8. Net als drank bij intermenselijke relaties, maakt het neoliberalisme meer kapot in arbeidsrelaties dan je lief is.
9. De rol van de Rabobank in de Libor-affaire laat zien dat, wanneer de beleden op anderen gerichte waarden niet in de interne bedrijfsprocessen worden toegepast, de externe geloofwaardigheid onder druk komt te staan.
10. De angst bij grote groepen in Nederland voor de komst van Roemenen en Bulgaren per 2014 is deels gebaseerd op de reële vrees dat het inhuren van deze arbeidskrachten volledig is gebaseerd op de op zichzelf gerichte waarden van de desbetreffende ondernemers hetgeen een sociale 'race to the bottom' kan bevorderen.
11. Promoveren is als het volbrengen van de Tour de France, maar dan zonder doping.